



**Волгоградская областная организация Профсоюза
работников народного образования и науки РФ**

Информационный листок. Выпуск №1 2021 год

**В какие локальные акты и что нужно вносить по дистанционной
(удаленной) работе?**

Федеральным законом от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» были внесены изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации. В связи с принятием данного закона и вступлением его с 1 января 2021 года в действие необходимо внести ряд дополнений в локальные нормативные акты образовательной организации.

Выполнение дистанционной работы будет законно на основании одного из трех документов:

- трудового договора;
- доп. соглашения к трудовому договору;
- локально-нормативного акта (далее ЛНА) о временном переводе на дистанционную работу в исключительных случаях.

Для этого необходимо Правила внутреннего трудового распорядка (раздел II Порядок приема, перевод и увольнение работника) дополнить перечнем исключительных обстоятельств, которые стали основанием для перевода сотрудников на дистанционную работу. Это могут быть:

- катастрофа, авария, несчастный случай на производстве, стихийное бедствие, эпидемия;
- решение органа госвласти или местного самоуправления;
- любой исключительный случай, который угрожает жизни или нормальным жизненным условиям людей.

Срок временного перевода не должен превышать период действия исключительного обстоятельства, из-за которого работников отправили на удаленку.

В ПВТР определяется список работников, временно переводимых на дистанционку.

В ПВТР также необходимо прописать обязанности работодателя по обеспечению дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Использовать свое оборудование работник сможет только с согласия работодателя. В таком случае образовательная организация обязана будет компенсировать расходы. Необходимо прописать размер, порядок и сроки выплат.

В ПВТР необходимо прописать особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а именно:

- порядок и сроки подачи отчетов о проделанной работе;

- режим рабочего времени;
дополнительные, по сравнению с ТК РФ, обязанности образовательной организации по охране труда;
- продолжительность или периодичность временной дистанционной работы;
- порядок и условия выхода временно дистанционного работника в офис по инициативе самого работника или работодателя;
- порядок предоставления отпусков, работникам, которые постоянно трудятся дистанционно.

Важно!

Согласие работника на дистанционный перевод в исключительных случаях не требуется. Вносить изменения в трудовой договор не потребуется. По окончании временного перевода нужно будет предоставить сотруднику работу на прежних условиях (статья 312.9 ТК РФ).

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы (ст. 312.6 -312.9 ТК РФ).

Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд (статья 312.3 ТК РФ).

Запись в трудовую книжку о дистанционной работе можно не вносить, только если стороны письменно согласовали такое условие (статья 312.2 ТК РФ).

***Ваши вопросы продолжат данную серию информационных материалов
для членов Профсоюза.***

Юристы обкома Профсоюза
8-8442-38-35-95, 38-97-62
obkom@ed-prof.ru